

Motion till riksdagen 2013/14:A250

av **Christer Winbäck (FP)**

Handlingsplan mot vuxenmobbing

Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av en nationell handlingsplan mot kränkande särbehandling i arbetslivet.

Motivering

Mobbning, trakasserier och utfrysning är vardag på många arbetsplatser i dag. Det är problem som leder till stressupplevelser av olika slag och trakasserier som till slut leder till sjukskrivning, som ofta blir mycket lång. För den enskilde och dennes familj är mobbningen alltid en tragedi. Kännetecknen på mobbning eller psykiskt våld på arbetsplatsen är övergrepp som är systematiska, att det föreligger en maktobalans mellan utövare och offer, att det pågår under långa tider och att händelserna upplevs negativt av offret.

I en stor del av mobbningsfallen är det arbetskamrater på samma nivå som mobbar någon annan anställd. Men det är också mycket vanligt med chefer som mobbar någon eller några av sina anställda. Den offentliga sektorn har en överrepresentation av vuxenmobbing och där är också arbetsledaren den vanligaste förövaren. I Sverige har man kunnat konstatera ungefär 300 självmord årligen där offret har en mobbningsbakgrund. Problemet är att få vågar ta tag i problemen. Arbetsgivaren har ett långtgående ansvar för att förhindra och reda ut problem som dessa och dessutom ett rehabiliteringsansvar för att få tillbaka sjukskrivna i tjänst.

Arbetsmarknadens parter – både centralt och lokalt – har en viktig roll i att förebygga och motverka mobbning och kränkande särbehandling i arbetslivet. Mobbning kan vara, och är ofta, en följd av förhållandena på arbetsplatsen. Det är på arbetsplatserna som de tidiga signalerna kan fångas upp och stöd ges till dem som drabbas. Ett fortsatt och utvecklat arbete mot mobbning på arbetsplatserna som bedrivs av arbetsmarknadens parter, lokalt och centralt,

Fel! Okänt namn på

och av berörda myndigheter är en viktig del av arbetet för att motverka kränkande särbehandling i arbetslivet. Men det räcker inte. De utsatta upplever mycket ofta att samhället sviker. De knuffas mellan olika instanser, utan samordning. Det blir upp till den enskilde att försöka ta sig ur sin situation, men han eller hon känner sig motarbetad av de instanser som borde hjälpa. En tydlig samordning av samhällets resurser, inriktad på stöd till denna grupp, måste prioriteras.

Den mobbade måste, för att kunna få upprättelse, ses som ett brottsoffer och ges det stöd som samhället ger till andra brottsoffer. Mobbning är en kränkande handling som måste vara en angelägenhet för hela samhället. Arbetet måste inriktas på att stödja arbetsgivare i att förhindra kränkningar men också på att ge den enskilde stöd när en kränkning fått sådana proportioner att den drabbade inte förmår arbeta längre.

Det är bra att arbetsmarknadsutskottet tydligt tar avstånd från all mobbning och kränkande särbehandling, som utskottet skriver i betänkandet 2012/13:AU11, som svar på min likalydande motion under förra riksmötet.

Det är naturligtvis också klokt att arbetsmarknadsutskottet pekar på de AFS:er (2001:1 samt 1993:17) som behandlar kränkande särbehandling.

Men sedan avfärdar utskottet problematiken med att ”arbetsmarknadens parter [har] en viktig roll i att förebygga och motverka mobbning och annan kränkande särbehandling i arbetslivet”.

Arbetsmarknadsutskottet avfärdar alltså helt sonika eventuella politiska initiativ i frågan.

Utskottet skriver dessutom att ”Det är utskottets övertygelse att en sådan samverkan är mer framgångsrik för att åstadkomma en faktisk och positiv förändring i den psykosociala arbetsmiljön än att skärpa lagstiftningen eller införa en nationell handlingsplan.” Mot detta talar statistiken sitt tydliga språk.

Ett helhetsgrepp måste tas, där både det förebyggande och det stödjande arbetet finns med.

Det förebyggande, för att fler människor ska hindras fastna i det utanförskap som en kränkande behandling på en arbetsplats försätter dem i.

Det stödjande perspektivet för att de som drabbats ska få fullt stöd genom ombud vid rättsliga förhandlingar mot arbetsgivare och mobbare samt genom stöd vid sjukdom där kränkningen godkänns som arbetsskada och där Försäkringskassan och sjukvården genom ett mer systematiserat arbete kring detta problem är mer lämpade att kunna bistå de drabbade.

En handlingsplan med en nollvision, som både är förebyggande och innebär att de som drabbats tas om hand, måste snarast tas fram för att stödja arbetet mot vuxenmobbning.

Under riksmötet 2010/11 tar arbetsmarknadsutskottet i betänkande AU3 ett tydligt avstånd från mobbning och kränkande särbehandling i arbetslivet. Det är bra, men då missar utskottet poängen genom att bara hänvisa till arbetsgivarens ansvar.

När utskottet behandlade denna fråga 2011/12:AU5 företogs inget resonemang kring frågan, utan den behandlades förenklat, dvs. inte alls.

Fel! Okänt namn på

Under riksmötet 2012/13 säger man som redan ovan citerats att ”det får arbetsmarknadens parter sköta”.

Maken till defensiv hållning får man leta efter. Vi är valda som politiker för att kunna påverka.

Tycker vi att det är ett problem med kränkande särbehandling, och vi inte ser några tendenser till att det minskar när arbetsmarknadens parter ska sköta det, måste vi reagera.

Problemet är fortfarande att de utredningar som görs inte tar fasta på hur vi stödjer de människor som är utsatta. Detta kastande av drabbade människor mellan olika instanser, utan samordning eller plan. Vi måste få en helhetssyn – en nationell handlingsplan skulle vara ett steg på vägen.

Detta bör riksdagen ge regeringen till känna.

Stockholm den 2 oktober 2013

Christer Winbäck (FP)